

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi ataupun perusahaan baik dalam segi pemerintah maupun swasta. Di dalam suatu perusahaan terdapat strata atau tingkatan yaitu kalangan atas hingga kalangan bawah. Untuk meraih tujuan suatu organisasi dibutuhkan gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang baik, hal tersebut berdampak positif bagi organisasi. Kinerja di dalam perusahaan sangat penting karena untuk mengetahui efektivitas kerja organisasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi (Bass 1990, dalam Menon 2002) demikian juga keberhasilan atau kegagalan pemimpin, begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Ivancevich (2001) dalam Widyatmini dan Hakim (2008: 169) mengatakan seorang pemimpin harus menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinnya. Karyawan dapat

memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya (Eka Nuraini, 2004: 68). Kinerja karyawan akan baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh karyawan dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pada bawahannya terhadap usaha dalam mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan karyawan dalam meningkatkan kinerja. Motivasi yang diberikan dapat berupa penghargaan apabila karyawan berprestasi, pemberian insentif yang layak sesuai standar. Motivasi adalah upaya memberi dorongan aktif kepada para karyawan disertai alasan-alasan pentingnya tentang kegiatan pencapaian tujuan bagi para karyawan yang sejalan dengan kepentingan organisasi. Motivasi adalah upaya membangkitkan motif, suatu dorongan dan kekuatan untuk menggerakkan orang, guna melakukan kegiatan. Suhendra (2008:53, dalam Kustrianingsih 2016), Motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. (Hasibun, 2009: 141, dalam Kustrianingsih 2016), Chung dan Megginson menyatakan bahwa “*motivation is definied as goal – directed behavior. It concerns the level of*

effort one exerts in pursuing a goal It is closely related to employee satisfaction and job performance “ (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan) Gomes,(2005: 177).

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Harvey dan Brown (dalam Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, 2009: 135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.

Menurut Robbins (2006), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Stoner et al (2002)

menyatakan budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Gibson (2006) adalah seperangkat asumsi, keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma di antara para anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan faktor yang kuat untuk menentukan perilaku individu dan perilaku kelompok di dalam suatu organisasi.

Menurut Nitisemito, (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Menurut Sedarmayati(2001) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Simamora (2005) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan. Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan dan kesan betah bekerja.

Menurut Gibson (2012), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, efisiensi dan kinerja keefektifan kinerja lainnya, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat dipengaruhi oleh peningkatan kinerja karyawan. Koesmono (2005) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2011).

Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaan dan kinerjanya pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan (Luthans, 2011). Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kepuasan kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna.

Penelitian ini merupakan pengembangan yang dilakukan oleh Sari (2016) dengan menambah variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja serta mengurangi variabel kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti akan mengkaji penelitian yang berjudul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PD.BKK Se-Kabupaten Wonogiri)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?

4. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari peneliti ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dalam Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi dalam Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi dalam Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dalam Kinerja Karyawan.

D. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai sarana menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di PD.BKK Se-Kabupaten Wonogiri dan serta sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari penulis selama perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti lebih lanjut dengan tema yang relevan, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan dalam skripsi ini dilakukan secara teratur dari bab per bab yang masing-masing bab dibagi kedalam sub bab, dengan tujuan mempermudah pembahasan serta untuk mempermudah pembaca memahami garis besar penelitian ini. Isi dan bahasan ini disajikan dalam bentuk sistematika sebagai berikut:

BAB I merupakan **Pendahuluan**. Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah yang berisi tentang masalah-masalah yang melandasi penelitian. Selanjutnya akan dibahas mengenai perumusan masalah yaitu masalah- masalah yang akan diteliti. Dalam bab ini juga dipaparkan tentang tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II merupakan **Tinjauan Pustaka**. Dalam bab ini membahas mengenai penjabaran variable-variabel independenya yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Kemudian pengertian variabel dependenya yaitu kinerja karyawan. Selain itu bab ini juga membahas mengenai penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran teoritis.

BAB III merupakan **Metode Penelitian**. Dalam bab ini berisi tentang objek penelitian, jenis data, populasi dan sampel, dan metode analisis data yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik.

BAB IV merupakan **Analisis Data dan Pembahasan**. Dalam bab ini peneliti mencoba menganalisis dan membahas berdasarkan gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, serta penjelasan mengenai hasil analisis dan pembahasannya.

BAB V merupakan **PENUTUP**. Dalam bab ini tentang kesimpulan dan hasil penelitian yang dibahas pada bab-bab sebelumnya, keterbatasan dan saran-saran sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.